

**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2024-10-03

Ärendenummer SLK-2024-00886

Handläggare

Victoria Ödlund

Telefon: 031-368 00 51

E-post: victoria.odlund@stadshuset.goteborg.se

Hemställan från nämnden för funktionsstöd om beslut om avvikelser från bestämmelser om elva timmars dygnsvila

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

1. Hemställan från nämnden för funktionsstöd om avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för tio medarbetare som arbetar som stödbiträde, stödassistent och stödpedagog inom verksamhetsområde Boende med särskilt stöd, tillstyrks.
2. Hemställan från nämnden för funktionsstöd om avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila för åtta medarbetare som arbetar som personliga assistenter inom verksamhetsområde Daglig verksamhet och stöd, tillstyrks.
3. Beslutet översändes till Centrala parter arbetsnämnd.

Sammanfattning

Nämnden för funktionsstöd ser behov av att, för verksamhetsområde Boende med särskilt stöd samt för verksamhetsområde Daglig verksamhet och stöd, använda möjligheterna till avvikelse från bestämmelserna om 11 timmars dygnsvila.

Centrala parter är överens om att det i vissa fall kan finnas behov av avvikelser från bestämmelsen avseende att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar. Enligt information från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) cirkulär 24:42 ska beslut om avvikelse fattas av den högsta ledningen i kommun eller kommunalt företag. SKR avser med högsta ledning kommunstyrelse eller bolagsstyrelse. Dessutom förtydligar de att det inte är möjligt att delegera beslutet till en facknämnd.

För arbete och jour som förläggs enligt Bilaga J eller PAN kan arbetsgivaren besluta att den sammanlagda arbetstiden, ordinarie arbetstid och jour i kombination, i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar. Det handlar om situationer när det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter som följer av lag och inga andra rimliga åtgärder är möjliga.

Stadsledningskontoret tillstyrker ärendet med hänvisning till de argument som nämnden för funktionsstöd har angivit.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Nämnden för funktionsstöd påtalar att regelbunden vila för personalen är en viktig aspekt för en hållbar arbetsmiljö. Enskilda med insatser som personlig assistans och bostad med särskild service enligt lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) har olika och komplexa behov vilket kan innebära ett stort behov av stabilitet och kontinuitet. Anpassningar till 11 timmars dygnsvila för personal kan innebära negativa konsekvenser för välbefinnande och livskvalité för den enskilde med insatser som berörs av regelverket för dygnsvilan. Kortare arbetspass kan medföra ändringar i personalstyrkan och tätare personalbyten vilket kan påverka den enskildes rutiner och önskemål och leda till oro och osäkerhet. Nämnden för funktionsstöd bedömer att möjligheten att kunna avvika från bestämmelserna vad gäller dygnsvila är viktig för att kunna tillgodose den enskildes behov.

Stadsledningskontoret bedömer att möjlighet till avvikelser för vissa enskilda kan bidra till att nå målsättningen om goda levnadsvillkor enligt LSS, och att barnets bästa behöver beaktas om barn berörs.

Bilaga

Handlingar från nämnden för funktionsstöd 2024-09-25 § 164

Ärendet

Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen, för verksamhetsområde Boende med särskilt stöd samt för verksamhetsområde Daglig verksamhet och stöd, om att använda möjligheterna till avvikelse från bestämmelserna om 11 timmars dygnsvila.

Efter att kommunstyrelsen fattat beslut ska ärendet skyndsamt rapporteras till Centrala parter arbetsnämnd.

Beskrivning av ärendet

SKR tecknar centrala kollektivavtal med de fackliga organisationerna för anställda inom kommuner och regioner. Förändringar har framförhandlats i de centrala kollektivavtalen för att på ett tydligare sätt anpassas till rådande EU-direktiv om dygnsvila.

Förändringarna innebär att från och med den 1 oktober 2023 ska alla medarbetare ha minst 11 timmars sammanhängande vila varje 24-timmarsperiod. Arbetspass måste dessutom följas av vila.

Centrala parter (SKR samt fackliga organisationer) är överens om att det kan finnas behov av avvikelser från bestämmelsen avseende att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar i vissa fall. Enligt information från SKR cirkulär 24:42 ska beslut om avvikelse fattas av den högsta ledningen i kommun eller kommunalt företag. SKR avser med högsta ledning kommunstyrelse eller bolagsstyrelse. Dessutom förtydligar de att det inte är möjligt att delegera beslutet till en facknämnd.

Besluten om avvikelser ska rapporteras till Centrala parter arbetsnämnd, som är en partssammansatt nämnd på nationell nivå. Centrala parter arbetsnämnd har möjlighet att överpröva lokalt fattat beslut. Besluten gäller under en begränsad tid på högst 12 månader i taget.

Enligt Göteborgs Stads reglementen har samtliga nämnder ett arbetsgivaransvar för anställda inom respektive förvaltning. Hanteringen måste därigenom gå via den nämnd som berörs. I samband med att ärendet behandlats i nämnd hemställs ärendet till kommunstyrelsen. Hemställan till kommunstyrelsen bereds vid stadsledningskontoret, som har uppdraget att tolka kollektivavtalen.

För arbete och jour som förläggs enligt Bilaga J, som är en bilaga till Allmänna Bestämmelser (AB) eller PAN-avtalet, kan arbetsgivaren besluta att den sammanlagda arbetstiden, ordinarie arbetstid och jour i kombination, i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar. Det handlar om situationer när det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter som följer av lag och inga andra rimliga åtgärder är möjliga. I första hand är arbetsgivaren skyldig att lösa bemanningen utan att inskränka skyddet för arbetstagares dygnsvila. Det är först när arbetsgivaren bedömer att detta inte är möjligt eller rimligt som avvikelsen kan tillämpas. En situation som kan kräva ett sådant upplägg är exempelvis när den enskilde planerar en aktivitet där avlösning av personal inte är möjlig eller rimlig.

Nämnden för funktionsstöd bedömer att det finns tillräcklig grund för att tillämpa denna avvikelse i ett (1) nytillkommet ärende inom verksamhetsområde Daglig verksamhet och stöd. Överväganden har gjorts med hänsyn till de specifika kraven i LSS och assistansanvändarens välbefinnande och rätt till trygghet och ett självständigt liv.

Verksamhetens bedömning är att det behöver förläggas 21,5 timmes jourpass utifrån assistansanvändarens behov.

Nämnden för funktionsstöd bedömer även att det inom ett (1) boende med särskild service (BmSS) inom verksamhetsområdet Boende med särskilt stöd finns tillräcklig grund för att tillämpa avvikelsen. Det som kännetecknar ett BmSS är att de som bor där har stort behov av kontinuitet och ofta stor känslighet för byte av medarbetare under dygnet. Byten kan medföra oro och otrygghet och kan i förlängningen innebära en försämring av hälsotillståndet. Inom det aktuella boendet har verksamheten uttömt alla möjligheter av anpassning till reglerna om dygnsvila. Verksamheten har provat att ha tätare personalbyten, vilket inneburit att oron bland hyresgästerna har ökat och det påverkar deras mående mycket negativt. Avvikelserapporter visar på att självskador och utåtagerande beteende har ökat.

På det aktuella boendet omfattas tio medarbetare som arbetar som stödbiträde, stödassistent och stödpedagog. Avvikelsen föreslås gälla på helger och röda dagar samt under sommaren 2025 då de boende har semester.

Inför detta beslutets utgång ska arbetsgivaren också utvärdera vilken påverkan som avvikelsen har inneburit för verksamheten och medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö samt undersöka om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa avvikelsen.

För att ta del av nämndens hemställan i sin helhet se bilagan till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande.

Stadsledningskontorets bedömning

Stadsledningskontoret tillstyrker ärendet med hänvisning till de argument som nämnden för funktionsstöd har angivit. Stadsledningskontoret betonar att arbetstidsreglerna är en tvingande skyddslagstiftning, där medarbetarnas behov av vila och återhämtning ska ställas i relation till brukares och assistansanvändares lagstadgade rättigheter. De regelförändringar som införts har inneburit stora förändringar och anpassningar för flera av stadens förvaltningar. Centrala parter är överens om att möjligheterna till beslut om avvikelser ska användas för att ytterligare förändra och anpassa kommuners och regioners arbetssätt, med målet att på sikt följa det grundläggande regelverket.

Då brukarnas behov ändras, nya assistansanvändare tillkommer samt på grund av att besluten gäller för högst 12 månader bedöms ärenden om avvikelser kring dygnsvilan vid behov åter komma till nämnden för funktionsstöd samt till kommunstyrelsen.

Stadsledningskontoret bedömer att nämnden för funktionsstöd under 2025 kan utvärdera vilken påverkan som avvikelsen har inneburit. Underlagen kan användas för att bedriva ett målinriktat arbete för att ytterligare minimera behov av avvikelser.

Lotta Sjöström

Eva Hessman

HR- och kommunikationsdirektör

Stadsdirektör



Dispens utifrån regelverket kring dygnsvila enligt Allmänna bestämmelser samt vid avvikelse utifrån Bilaga J

§ 164, Dnr N161-1143/24

Anställda inom kommuner och regioner ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod. För stödassistenter och personliga assistenter kan arbetsgivaren besluta att arbetstiden kan uppgå till högst 24 timmar när det är nödvändigt för att säkerhetsställa den enskildes rättigheter och inga andra rimliga åtgärder är möjliga.

Beslut

1. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om dispens från de nya bestämmelserna om dygnsvila för tio medarbetare som arbetar som stödbitråde, stödassistent och stödpedagog inom verksamhetsområde Boende med särskilt stöd på Lillebyvägen 11. Dispensen ska gälla på helger och röda dagar samt under sommaren då hyresgästerna har semester.
2. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om dispens från de nya bestämmelserna om dygnsvila för åtta medarbetare som arbetar som personliga assistenter inom verksamhetsområde Daglig verksamhet och stöd.
3. Nämnden för funktionsstöd förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Handlingar

Förvaltningen har den 6 september 2024 upprättat ett tjänsteutlåtande med sju tillhörande bilagor. Förvaltningen föreslår att nämnden hemställer till kommunstyrelsen att besluta om avvikelse från de nya bestämmelserna om dygnsvila för tio medarbetare som arbetar som stödbitråde, stödassistent och stödpedagog inom verksamhetsområde Boende med särskilt stöd på Lillebyvägen 11 – dispensen ska gälla på helger och röda dagar samt under sommaren då hyresgästerna har semester, hemställer till kommunstyrelsen att besluta om dispens från de nya bestämmelserna om dygnsvila för åtta medarbetare som arbetar som personliga assistenter inom verksamhetsområde Daglig verksamhet och stöd och förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Yrkande

Ordförande Håkan Hallengren (S) yrkar bifall till förvaltningens förslag att hemställa till kommunstyrelsen att besluta om dispens från de nya bestämmelserna om dygnsvila.

Justering

Den 25 september 2024.



Utdrag ur protokoll (nr 8)
Sammanträdesdatum: 2024-09-25

Fortsättning § 164

Protokollsutdrag skickas till

Kommunstyrelsen



Utdrag ur protokoll (nr 8)
Sammanträdesdatum: 2024-09-25

Vid protokollet

Ordförande

Håkan Hallengren (S)

Justerande

Johanna Holmdahl (KD)



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-09-06

Diarienummer N161-1143/24

Handläggare

Anna Milenfeldt

Telefon: 031-365 00 00 (växel)

E-post: Anna.Milenfeldt@funktionsstod.goteborg.se

Hemställan till kommunstyrelsen om dispens från de nya bestämmelserna om elva timmars dygnsvila inom verksamhetsområdena Boende med särskilt stöd och Daglig verksamhet och stöd

Förslag till beslut

1. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om dispens från de nya bestämmelserna om dygnsvila för tio medarbetare som arbetar som stödbiträde, stödassistent och stödpedagog inom verksamhetsområde Boende med särskilt stöd på Lillebyvägen 11.
2. Dispensen ska gälla på helger och röda dagar samt under sommaren då hyresgästerna har semester.
3. Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen att besluta om dispens från de nya bestämmelserna om dygnsvila för åtta medarbetare som arbetar som personliga assistenter inom verksamhetsområde Daglig verksamhet och stöd.
4. Nämnden för funktionsstöd förklarar paragrafen omedelbart justerad.

Sammanfattning

Från och med den 1 oktober 2023 gäller som huvudregel att alla anställda inom kommuner och regioner i Sverige ska ha minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod. Detta är en anpassning till rådande EU-direktiv.

För stödassistenter och/eller personliga assistenter kan arbetsgivaren besluta att den sammanlagda arbetstiden, ordinarie arbetstid och jour i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar. Det handlar om situationer när det är nödvändigt för att säkerhetsställa den enskildes rättigheter som följer av lag och inga andra rimliga åtgärder är möjliga. En situation som kan kräva ett sådant upplägg är exempelvis när en brukare planerar en aktivitet där avlösning inte är möjlig eller rimlig.

När det gäller Boende med särskilt stöd, Lillebyvägen 11 bedömer förvaltningen att det finns tillräcklig grund för att tillämpa dispens på helger och röda dagar samt under sommaren 2025 då hyresgästerna har semester för att säkerhetsställa den enskildes rättigheter som följer av lag.

Gällande verksamhetsområde personligt stöd hemställer nämnden om beslut om möjlighet till dispens från regler om dygnsvila och avser att lägga 21,5 timmes jourpass utifrån assistentanvändarens behov.

I assistansärendet hindrar täta personalbyten assistansanvändaren att leva ett aktivt och självständigt liv. Dispensen som personlig assistans vill göra möjliggör att assistansanvändaren kan planera och genomföra aktiviteter på förmiddagarna.

Nämnden föreslår hemställa till kommunstyrelsen att fatta dessa beslut. Ärendet ska därefter anmälas till Centrala parters arbetstidsnämnd som har rätt att överpröva beslutet. Besluten gäller en begränsad tid på högst 12 månader i taget.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Anpassningen till de nya reglerna om dygnsvila leder till ökade kostnader för verksamheten då det behövs mer personal för att möjliggöra 11 timmars dygnsvila för alla anställda som idag har arbete och jour nattetid.

Bedömning ur ekologisk dimension

Förvaltningen har inte funnit några särskilda aspekter på ärendet utifrån den ekologiska dimensionen.

Bedömning ur social dimension

Regelbunden vila är viktigt utifrån arbetsmiljö och social hållbarhet för personalen. Samtidigt kan de anpassningar till 11 timmars dygnsvila som behöver göras innebära negativa konsekvenser för välbefinnande och livskvalité hos brukarna.

Hyresgästerna, brukarna eller assistentanvändaren som har problematik har olika och komplexa behov vilket kan innebära ett stort behov av stabilitet och kontinuitet. Det krävs att man har en relation till hyresgästerna och att hyresgästerna känner förtroende för personalen.

Eventuella ändringar i personalstyrkan och tätare personalbyten kan bidra till oro och osäkerhet, vilket i sin tur kan påverka brukarnas välbefinnande och livskvalité negativt. Man har sett att då det saknas personal som har god kännedom om brukarna så har det blivit mer oro i verksamheten. Det har påverkat hyresgästernas rutiner och önskemål då de inte har kunnat åka på utflykt då det exempelvis inte varit möjligt att genomföra utflykter på grund av risken för kraftigt utagerande beteende och de konsekvenser det för med sig i form av våld.

På ett grundläggande plan handlar detta om möjligheten till självständighet och trygghet för varje individ. För att tillgodose hyresgästernas eller assistensanvändarnas behov är möjlighet till dispens från bestämmelserna vad gäller dygnsvila därför viktig.

Samverkan

Förvaltningens samverkansgrupp

Information lämnas i förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FSG) den 18 september 2024.

Bilagor

1. Riskbedömning BmSS
2. Riskbedömning Personligt stöd
3. Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens – BmSS
4. Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens – Personligt stöd
5. MBL förhandling med Kommunal, BmSS
6. MBL förhandling med Vision, BmSS
7. MBL förhandling med Kommunal, Personligt Stöd

Ärendet

Verksamhetsområdena Boende med särskilt stöd, Lillebyvägen 11 och Daglig verksamhet och stöd inom personligt stöd ser ett behov av att använda möjligheterna till dispens från de nya reglerna om 11 timmars dygnsvila. Nämnden föreslås hemställa till kommunstyrelsen att fatta dessa beslut. Beslutet ska därefter anmälas till Centrala parters arbetstidsnämnd innan det får verkställas.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

I sin roll som arbetsgivarorganisation tecknar Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) kollektivavtal med de centrala fackliga organisationerna för nästan 1,2 miljoner medarbetare i Sverige. Dessa kollektivavtal kallas Huvudöverenskommelse (HÖK) och innehåller förhandlingsprotokoll, löneavtal och allmänna anställningsvillkor. Som en del av HÖK finns dokumentet Allmänna bestämmelser (AB) med bilagor och innehåller allmänna anställningsvillkor.

Från och med den 1 oktober 2023 har SKR, tillsammans med Sobona, de kommunala företagens arbetsgivarorganisation, gjort anpassningar av kollektivavtal till rådande EU-direktiv om dygnsvila för anställda inom kommuner och regioner. Bakgrunden till detta är kritik ifrån EU-kommissionen som ansåg att kollektivavtal som gäller för anställda i kommuner och regioner inte levde upp till minimikraven i EU:s arbetsdirektiv. De nya bestämmelserna innebär att alla medarbetare måste ha minst 11 timmars sammanhängande vila varje 24-timmarsperiod, och arbetspass måste följas av vila.

Anställningar som berörs

För anställda i förvaltningen inom verksamheter med behov av arbete och jour nattetid gäller särskilda bestämmelser som regleras i Bilaga J som är en bilaga till Allmänna bestämmelser (AB). Bilaga J specificerar regler och rättigheter som gäller för personal som arbetar inom jourtjänst, vilket innebär att de är tillgängliga för arbete utanför ordinarie arbetstider, oftast för att hantera akuta eller oväntade situationer.

För anställda i förvaltningen som arbetar enligt Bilaga J trädde de nya reglerna om dygnsvila i kraft den 1 februari 2024.

Förutsättningar för dispens

För stödassistenter som omfattas av bilaga J finns det en möjlighet för arbetsgivaren att besluta om dispens från den obligatoriska vilotiden, vilket innebär att den sammanlagda arbetstiden i vissa fall kan uppgå till högst 24 timmar. Detta är endast tillåtet när det är nödvändigt för att säkerhetsställa den enskildes rättigheter och friheter enligt lag och då inga andra rimliga alternativ finns tillgängliga. Efter en sådan arbetstidsförläggning måste kompensande vila erbjudas omedelbart efter passet och vara minst lika lång som den sammanlagda arbetstiden för både ordinarie arbetstid och jour. Ett beslut om dispens gäller under begränsad tid, som längst tolv månader i taget. Beslutet ska också föregås av förhandling enligt Medbestämmandelagen (MBL) § 11 med berörda fackförbund, där arbetsgivaren ska redogöra för skälen till beslutet. Dessutom ska en riskbedömning göras i varje enskilt ärende.

Inför beslutets utgång ska arbetsgivaren också utvärdera vilken påverkan som dispensen har inneburit för verksamheten, medarbetarnas hälsa och arbetsmiljö samt undersöka om det på sikt är möjligt att förlägga arbetstiden utan att tillämpa dispensen.

Övrigt

Det är kommunstyrelsen som fattar beslut om dispens för kommunens räkning, men besluten ska beredas av ansvarig nämnd. Dokumentet ”Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran av dispens” har tagits fram av SKR och ska skickas med som underlag inför beslut.

Förvaltningens bedömning

För medarbetarna innebär de nya reglerna om dygnsvila ett förstärkt skydd för vila och återhämtning. Förvaltningen arbetar med att anpassa sig efter de nya reglerna.

Förvaltningen har identifierat att det inom Boende med särskild service (BmSS) och inom personlig assistans, är nödvändigt att använda möjligheten till dispens för att säkerhetsställa den enskildes rättigheter och friheter enligt lag i de fall där inga andra rimliga alternativ är möjliga.

Förvaltningen har identifierat att det inom Personligt stöd, är nödvändigt att använda möjligheten till dispens för att säkerhetsställa den enskildes rättigheter och friheter enligt lag. Förvaltningens bedömning är att det inte kan förekomma täta personalbyten.

Tidigare utförare har testat tätare personalbyten. Det har resulterat i att det blivit begränsade möjligheter för assistansanvändaren att leva ett fritt och självständigt liv. Utifrån assistansanvändarens behov och assistansbeslut är enda möjligheten till aktiviteter och utflykter tidig morgon eller förmiddag varför ett personalbyte där skulle förhindra denna möjlighet. Ett personalbyte på morgonen förhindrar även assistansanvändaren att genomföra en längre utflykt/resa med övernattning.

Inom BmSS Lillebyvägen har verksamheten uttömt alla möjligheter. Verksamheten har prövat att ha tätare personalbyten. De nya tidsreglerna har inneburit att belastningen i verksamheten har ökat. Schemat har fått göras annorlunda vilket innebär fler dagpass som behöver ersättas av vikarier samtidigt som erfaren personal saknas. Det har varit svårt att få in vikarier vilket ökat inbeordning av ordinarie personal, vilket skapat problematik och har lett till arbetsmiljöproblem och ökade kostnader för verksamheten. Oron i verksamheten bland hyresgästerna har ökat och det påverkar deras mående mycket negativt. Avvikelse rapporter visar på att självsador och utåtagerande beteende har ökat.

Det som kännetecknar en verksamhet med boende med särskild service är att hyresgästerna/brukarna har stort behov av kontinuitet och ofta stor känslighet för byte av medarbetare under dygnet. Byten kan medföra oro och otrygghet och kan i förlängningen innebära en försämring av hälsotillståndet.

Arbetet ställer krav på goda kunskaper kring den enskildes funktionsnedsättningar och dess konsekvenser och att man har en god kunskap och erfarenhet av att arbeta utifrån ett lågaffektivt förhållningssätt. Alla behöver följa de rutiner och handlingsplaner som finns i verksamheten för att skapa bästa möjliga förutsättningar för den enskilde att ha en välfungerande vardag. Enhetschefen arbetar aktivt med personalgrupperna för att säkerhetsställa att personalen har den kompetens de behöver för att klara sitt uppdrag. Det

är svårt att hitta personal med rätt kompetens för målgruppen och enhetschef har även behövt gå in och arbetat aktivt i verksamheten själv.

Förläggning av arbetstiden enligt de nya reglerna innebär att fler antal medarbetare behövs för att täcka motsvarande tid vilket genererar fler personalbyten. Personalbytena, påverkar i sin tur brukarna och assistentanvändaren negativt på flera sätt.

Förvaltningen för funktionsstöd föreslår att Nämnden för funktionsstöd hemställer till kommunstyrelsen om att besluta om dispens ifrån de nya bestämmelserna om dygnsvila inom verksamhetsområdet Boende med särskilt stöd, Lillebyvägen 11 där fem hyresgäster omfattas och tio medarbetare som arbetar som stödbiträde, stödassistent och stödpedagog.

Dispensen föreslås gälla på helger och röda dagar samt under sommaren 2025 då hyresgästerna har semester.

Inom Personligt stöd så ser förvaltningen ett behov om dispens från reglerna om dygnsvila för åtta medarbetare som arbetar som personliga assistenter, där verksamheten avser att lägga 21,5 timmes jourpass utifrån assistentanvändarens behov.

Camilla Blomqvist

Anna Lifjorden

Förvaltningsdirektör

Avdelningschef Daglig verksamhet och stöd

Solveig Eldenholm

Tillförordnad avdelningschef Bostad med
särskild service



ABCD för risk- och konsekvensbedömning inför ändring i verksamheten

Att förutse konsekvenser

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. När riskerna är kända och dessa risker förebyggs i implementeringen finns goda förutsättningar att genomföra en framgångsrik förändring av verksamheten.

Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

”När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas”.

8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Risk för brukare eller verksamhet, lyfts inte i detta dokument. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen kan behöva göras på både grupp- och individnivå och ska omfatta såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker. Ta fram de riskfaktorer som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm med hjälp av riskbedömningsmatrisen om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Åtgärda de risker som framkommit. Glöm inte att följa upp att genomförda åtgärder fått den effekt som avses. Om inte behöver nya åtgärder tas fram. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

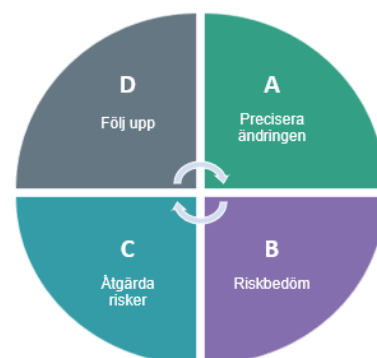
Upplägg

A Precisera den planerade ändringen

B Gör riskbedömning

C Åtgärda

D Följ upp



Arbetsplats: BmSS Lillebyvägen 11	Datum: 2024-01-02,2024-01-30
Följande personer har deltagit i framtagandet av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef <i>Tf Helene Skyttä</i>
	Namnförtydligande
	Skyddsombud/Facklig tillhörighet <i>Linda Larsson</i>
	Namnförtydligande
	Medarbetare <i>Rebecca G, Dennis H, Linda L, Anna Ö, Jenny B, Louise E, Zakarias, Björn B, Anna-Lena H,</i>
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Ibland kan det vara en fördel att även ha med andra medarbetarrepresentanter eller lyfta riskbedömningen på APT för att säkerställa fler perspektiv.	

A Precisera den planerade ändringen

Varför föreslås förändringen?
<p>From den 1 februari börjar dom skärpta reglerna för dygnsvila gälla, då krävs elva timmars dygnsvila, veckovila, vilket omöjliggör vårt dygnspass på helgen.</p> <p>Att all personal inte kan ha Apt/metodhandledning samtidigt.</p>

Vad består ändringarna av?				
<table border="1"> <tr> <td>Välj de exempel nedan som är aktuella:</td> <td></td> </tr> <tr> <td> <input checked="" type="checkbox"/> Personalförändringar <input checked="" type="checkbox"/> Nya arbetslag/grupper <input checked="" type="checkbox"/> Förändrade arbetstider <input checked="" type="checkbox"/> Utökat arbetsinnehåll <input checked="" type="checkbox"/> Ändrade arbetsuppgifter </td> <td> <input type="checkbox"/> Nya kemiska produkter <input type="checkbox"/> Ny ventilation <input type="checkbox"/> Nybyggnation/lokalbyten/flytt <input type="checkbox"/> Ändringar i befintliga lokaler <input type="checkbox"/> Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg <input type="checkbox"/> Annat </td> </tr> </table>	Välj de exempel nedan som är aktuella:		<input checked="" type="checkbox"/> Personalförändringar <input checked="" type="checkbox"/> Nya arbetslag/grupper <input checked="" type="checkbox"/> Förändrade arbetstider <input checked="" type="checkbox"/> Utökat arbetsinnehåll <input checked="" type="checkbox"/> Ändrade arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/> Nya kemiska produkter <input type="checkbox"/> Ny ventilation <input type="checkbox"/> Nybyggnation/lokalbyten/flytt <input type="checkbox"/> Ändringar i befintliga lokaler <input type="checkbox"/> Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg <input type="checkbox"/> Annat
Välj de exempel nedan som är aktuella:				
<input checked="" type="checkbox"/> Personalförändringar <input checked="" type="checkbox"/> Nya arbetslag/grupper <input checked="" type="checkbox"/> Förändrade arbetstider <input checked="" type="checkbox"/> Utökat arbetsinnehåll <input checked="" type="checkbox"/> Ändrade arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/> Nya kemiska produkter <input type="checkbox"/> Ny ventilation <input type="checkbox"/> Nybyggnation/lokalbyten/flytt <input type="checkbox"/> Ändringar i befintliga lokaler <input type="checkbox"/> Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg <input type="checkbox"/> Annat			
Beskriv förändringen: Vi kommer inte med de betydande förändringarna kunna arbeta det dygnspass på lördagar som vi gör idag.				

Vad består ändringarna av?

Vi kommer inte heller kunna ha Apt- metodhandledning samtidigt alla i verksamheten pga. dessa nya regler av dygnsvila, veckovilan. Vilket kommer innebära en minskad kvalitetssäkring av vårt arbete om vi inte kan ses samtidigt och diskutera viktiga frågor ihop, tex arbetsrutiner, problemskapande beteende, hot och våldsplaner mm.

På BmSS Lillebyvägen har vi ingen vaken natt utan pedagogisk jour dvs att vi också sover. Vi har hyresgäster som flyttat till Lillebyvägen bland annat pga. detta. Samma personal som säger god natt och sedan god morgon.

Det finns skadeanmälningar med utåtagerande mot vaken nattpersonal från hyresgästers tidigare boende.

Tidigare på lördagar var det 4st personal som arbetade helg, men nu med dom nya tidsreglerna behöver vi vara 5st som arbetar.

Vilket leder till fler vikarier/ personal som vi i dag inte har och som blir en kostnadsökning för verksamheten, kostnader som vi inte har budget för. Det påverkar både personal och hyresgäster.

Minskning av arbetstimmar, dygnspasset på lördagar har gjort att vi har behövt göra 1nytt dagpass på helgen som ordinarie personal inte kan arbeta då vi redan arbetar 3 av 6 helger.

Det innebär 1 vikarier på detta nya pass som inte kan arbeta med dom brukarna som jour personalen skulle ha.

Tidigare arbetade vi på lördagar:

1st 08.15-18.00.

1 st 12.00-22.00

2st 12.30-22 tjt, 22-02.30 jour1, 02.30-07.00 jour2. 07.00-12.30 tjt.

From med nu.

1st 08.15-16.00,

1 st 09.00-18.00,

1st 12.00-22.00.

2st 14.00-22 tjt, 22-02.30 jour1, 02.30-07.00 jour2. 07.00-10.00 tjt.

Detta innebär att personalen som har morgonrutinerna har mindre tid att utföra morgonrutinerna, likaså att hyresgästerna inte kan få sina sovmornar dom tidigare har haft då man inte kan byta personal mitt i rutinerna.

Vi har hyresgäster som blir mkt oroliga vid för många personalbyten.

Vad består ändringarna av?

Vi har fått ändra i deras frukostrutiner. Ur ett brukarperspektiv är detta en stor negativ verksamhetsförändring. Likaså att arbetsmiljön för oss personal kommer bli mkt stressande.

Idag är det nästan bara ordinariepersonal som arbetar jour. Personal som har god kännedom/kunskap om hyresgästerna och framför allt någon som hyresgästerna känner stor trygghet med och har förtroende för. Förtroende som kan ta mkt lång tid att bygga upp.

Vi gör dagligen ett stort arbete för att organisera vem som är i verksamheten med vem för att det inte ska vara sårbart för hyresgästerna och personalen då alla inte kan arbeta med alla.

Vi arbetar med sk sköld dvs en personal som har en god kunskap om hyresgästen och en som inte har det eller hyresgästens förtroende. Skölden är alltså en mkt viktig person för hyresgästerna.

Varav det krävs en organisering av vilka som arbetar tillsammans, då alla inte kan arbeta i alla konsultationer.

Detta sätt vi planerat och arbetat efter har fungerat bra vilket har lett till färre negativa situationer / hot och våldssituationer för hyresgästen och personal.

Stor oro med tanke på dom besparingarna vi hela tiden står inför, ekonomibesparingarna som påverkar kvalitén och säkerheten i verksamheten, vår arbetsmiljö och arbetsvillkor.

Arbetsmiljön är redan påverkad då man inför ledig helg är orolig för att behöva gå in och arbeta då vi inte har tillräckligt med vikarier till våran målgrupp.

Även en oro är att detta gör det omöjligt för hyresgästerna att kunna leva som alla andra.

LSS är en rättighetslag som syftar till att säkerställa att dom vi arbetar med ska ges möjligheten till ett gott och självständigt liv, svårt att leva upp till nu.

Kommer vi klara vårt uppdrag att ge våra hyresgäster möjligheten att leva som alla andra då ett ex är att sovmorgonen inte blir av, deras rätt till självbestämmande? Detta är en stark oro hos oss som leder till en uppgivenhet och inte längre den stolthet vi har till vårt arbete.

Vi kommer även behöva göra om våra scheman då man tidigare kunde arbeta ett kvällspass och sedan arbeta ett morgonpass, det blir svårare nu med dom skärpta reglerna om dygnsvilan.

En stark oro över fler kvällspass före ledig dag.

Att vi inte kommer kunna ha Apt/ metodhandledning tillsammans pga. tidsreglerna, och att det nu bara 10/ggr per år.

Undantag från regeln om dygnsvila kan göras för verksamheter med bemanning dygnet runt och som har ansvar för liv, hälsa och säkerhet samt att det föreligger särskilda skäl till undantag.

Vad består ändringarna av?		
Vid personalförändring ange även:		
Befattning	Antal tjänster/årsarbetare	Ökning eller minskning
Stödbitråde, stödassistent, stödpedagog	10	Ökning

Inte få arbeta dygnspass.

Vilka positiva effekter ger den planerade ändringen?
Inte några alls

Var ska ändringarna genomföras?
BmSS Lillebyvägen 11

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av förändringen?
Den betydande förändringen kommer påverka alla medarbetarna i verksamheten.



Handlingsplan vid förändring

Riskinventera	B Riskbedöma					C Åtgärda			D Följa upp	
Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	1 försumbar risk	2 liten risk	3 medel risk	4 allvarlig risk	5 mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida) Åtgärdstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Organisatorisk arbetsmiljö Exempel: otydliga arbetsuppgifter, otydlig organisation, bristande delaktighet/inflytande, avsaknad av mål, fördelning av arbetsuppgifter, nya arbetsätt, tidsbrist, ensidigt upprepat arbete, obalans mellan krav, resurser och ansvar.	Exempel: prioritering och eller omfördelning av arbetsuppgifter, tydliggör mål och förväntningar, kompetenshöjande insatser, möjliggör forum för kollegialt stöd, fokus på kärnuppdraget, ta bort arbetsuppgifter, ändrat arbetsätt.									

Riskinventera	B Riskbedöma					C Åtgärda			D Följa upp	
<p>Omfördelning av arbetsuppgifter, stor tidsbrist, obalans mellan krav, resurs och ansvar. Minskad arbetsglädje då det blir under mkt stress pga. minskad tid att utföra rutiner innan arbetspasset slutar.</p> <p>Vem kan fortsätta med aktivitet/ rutin om vi inte hinner?</p> <p>Stark oro inför ledig helg att man kommer bli inbeordrad då vi inte har vikarier som kan arbeta med några av våra brukare och svårt att rekrytera överlag till verksamheten pga. målgruppen och det geografiska läget.</p> <p>Kommer jag få min återhämtning?</p> <p>Oro för verksamhetens budget då vårt nya schema kommer bli mkt dyrare! Vart någon annanstans kommer vi behöva spara/skärpa ner ytterligare?</p>				X		<p>Justering av arbetsuppgifter/ rutiner.</p> <p>Svårt att prioritera mellan olika arbetsuppgifter, många av våra arbetsuppgifter är lika viktiga.</p> <p>Avvikelse får skrivas vid uteblivna insatser.</p> <p>Avvikelse pga. oro inför ledig helg, arbetsbelastningen, trötthet.</p>	<p>2023-12-14</p> <p>Klara</p>	<p>Stödpedagog, kontaktpersonal, EC</p>		
<p>Social arbetsmiljö Exempel: bristande socialt stöd från chef och kollegor, bristande samarbete, bristande handledning, ensamarbete, oro, konflikter, hot och våld.</p>	<p>Exempel: handledning, tydliggör roller, tydliggör arbetsuppgifter, möjliggör forum för kollegialt stöd, förbättra möjlighet till samarbete, nära ledarskap.</p>									

Risken inventera	B Riskbedöma					C Åtgärda			D Följa upp	
Oro för att inte göra enligt rutiner, fler vikarier, mindre "sköldar". Stor oro för ekonomin i verksamheten då bemanningssituationen är så slimmad redan, vilket är mkt stressande. Att man inte får vara ledig,				X		Ev. se över vilka insatser som får bortprioriteras, avvikelshantering Uppdatera hot/ våld planer, fler handlingsplaner för att säkerställa.		Kontaktpersonal, pedagog, EC		
Oro för att missa rutiner såsom mediciner då tiden är knapp och vikarier utan delegering.						Hjälpmiddel för påminnelser, påminna varandra				

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatris på nästa sida)	1 försumbar risk	2 liten risk	3 medel risk	4 allvarlig risk	5 mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Fysisk arbetsmiljö Exempel: icke ändamålsenliga lokaler, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, dålig ventilation, hantering av farliga ämnen, arbete från höjd, blöta/skräpiga golv.						Åtgärdstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk				
Exempel: hörselskydd, nya arbetssätt, kontakta utvecklingsledare fastighet för utbildningsområdet.										
Nya arbetsrutiner, fler vikarier				X		Fler brevidgångar, tätare kontakt med rekryteringen för kravprofil.		EC		



Stödfrågor för riskbedömning

- Orsakas risken av organisatoriska, sociala, fysiska och/eller digitala faktorer?
- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan en eller flera medarbetare utsättas för risker?
- Finns särskilda risker för nya eller tillfälliga medarbetare?
- Vid vilka arbetsmoment är riskerna särskilt stora?
- Hur länge/ofta är medarbetarna utsatta?
- Vilket slags ohälsa och olycksfall kan inträffa?

Bedöm riskens allvarlighetsgrad från försumbar till mycket allvarlig risk.

Stödfrågor för val av åtgärder

- Vad beror riskerna/problemen på?
- Kan vi ta bort riskfaktorn?
- Kan vi minska sannolikheten för att händelsen ska inträffa?
- Kan vi minska konsekvenserna av händelsen?
- Kan vi skydda mot riskerna genom instruktioner eller skyddsutrustning?
- Hur ska vi mäta att vi lyckas ta bort/minimera riskfaktorn?
- Hur ska vi gå till väga för att ta bort/minimera riskfaktorn?

Risikfaktor – en orsak till möjlig ohälsa eller möjligt olycksfall.

Risk – sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och vilka konsekvenser i form av skada eller ohälsa som händelsen eller exponeringen kan orsaka.

Riskbedömning – process för att bestämma hur allvarlig en risk är. Allvarlighetsgraden bestäms utifrån en sammanvägning av både sannolikhet för risken och dess konsekvenser. Syftet är att avgöra vilka åtgärder som behövs.

Använd gärna riskbedömningsmatrisen som stöd för att bedöma hur allvarlig en risk är. Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är och vilken konsekvens det får om risken inträffar.

		ÅTGÄRDBEHOV				
		Försumbar risk 1 Ej behov av åtgärd	Liten risk 2 Eventuellt behov av åtgärd	Medelstor risk 3 Åtgärdas så långt som rimligt	Allvarlig risk 4 Åtgärdas snarast	Mycket allvarlig risk 5 Arbetsuppgiften ska inte utföras innan åtgärd
		Riskbedömningsmatris				
Mycket vanlig 1/dag	Hur sannolikt är det att risken inträffar?	3	4	5	5	5
Vanlig 1/vecka		2	3	4	5	5
Ganska vanlig 1/månad		2	3	3	4	5
Ganska ovanlig 1/år		1	2	3	3	4
Osannolikt 1/10 år		1	1	2	2	3
		Vad blir konsekvensen om risken inträffar?				
		Visst obehag	Skada utan sjuk-skrivning	Kortare sjuk-skrivning	Längre sjuk-skrivning	Dödsfall/livslånga men





D Följ upp

Arbetsplats: BmSS Lillebyvägen 11	Datum:
Följande personer har deltagit i uppföljningen av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef Tf Helene Skyttä
	Skyddsombud Linda Larsson
	Medarbetare

Gå igenom varje risk och bedöm om åtgärder har skapat en mindre riskfylld och säkrare arbetsmiljö

1. Har ändringen i verksamheten som risk- och konsekvensbedömts genomförts?
Svar: ja
2. Vilka effekter har den genomförda ändringen av verksamheten haft i olika delar av organisationen? Exempelvis olika avdelningar, eller på operativ respektive strategisk nivå/ledningsnivå?
Vilka konsekvenser har det fått, internt och externt, om exempelvis vissa arbetsuppgifter har prioriterats bort?
Svar: många arbetsrutiner har fått omfördelats, el tagits bort. Rutiner med hyresgästerna har blivit försenade och eller uteblivit. Stressen ökat hos personalen, känner att man inte gör ett bra arbete, rädd för att glömma.
3. Har de riskreducerande åtgärderna genomförts?
Svar: Nya checklistor har gjorts, nya rutiner/arbetsbeskrivningar mm.
4. Har de riskreducerande åtgärderna givit avsedd effekt för medarbetarna?
Svar: nej, stressen, oron finns kvar och upplevelsen av att inte kunna tillgodo se hyresgästernas behov och det dom har rätt till.

Gå igenom positiva effekter som uppstått av förändringen

1. Har de positiva effekterna som föranledde förändringen uppstått?
Svar; nej
2. Hur behålls det som fungerar bra?
3. Vad har ni lärt er av förändringen som ni ska ta vara på?



ABCD för risk- och konsekvensbedömning inför ändring i verksamheten

Att förutse konsekvenser

Arbetsgivaren är den som har huvudansvaret för arbetsmiljön. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla sitt ansvar.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär att arbetsgivaren arbetar förebyggande, något som ger ökad hälsa och säkerhet och spar pengar i organisationen. Att ta reda på vilka arbetsmiljörisker en förändring i verksamheten kan innebära är lönsamt genom att riskerna kan åtgärdas i tid. När riskerna är kända och dessa risker förebyggs i implementeringen finns goda förutsättningar att genomföra en framgångsrik förändring av verksamheten.

Så här säger arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete:

”När ändringar i verksamheten planeras, ska arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas”.

8§, andra stycket, AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete.

De ändringar som föreskrifterna avser är exempelvis personalförändringar, nya arbetstider och arbetsmetoder, andra organisationsförändringar, om- och nybyggnation samt ny maskinell utrustning. Det handlar om ändringar som inte utgör del av den dagliga, löpande verksamheten.

Riskbedömningen ska utgå från den planerade ändringen och de eventuella riskerna för ohälsa och olycksfall som ändringen kan medföra. Risk för brukare eller verksamhet, lyfts inte i detta dokument. Riskbedömning ska göras innan ändringen genomförs och avse tiden efter genomförd förändring. Riskbedömningen kan behöva göras på både grupp- och individnivå och ska omfatta såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker. Ta fram de riskfaktorer som ni tror uppstår efter genomförd förändring och bedöm med hjälp av riskbedömningsmatrisen om dessa kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall. Åtgärda de risker som framkommit. Glöm inte att följa upp att genomförda åtgärder fått den effekt som avses. Om inte behöver nya åtgärder tas fram. Observera att förändringsarbete i sig kan utgöra en risk för ohälsa.

Det är arbetsgivaren som har ansvar för att bedöma om ändringen kommer att medföra risker som behöver åtgärdas.

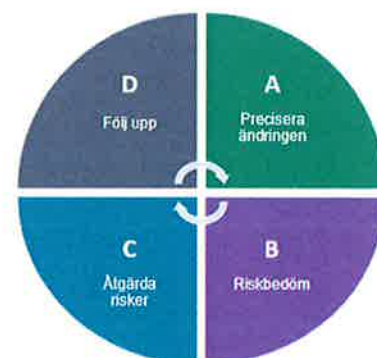
Upplägg


A Preciserar den planerade ändringen

B Gör riskbedömning

C Åtgärda

D Följ upp



Arbetsplats: Personlig assistans enhet 1, grupp 143		Datum: 2024-09-05
Följande personer har deltagit i framtagandet av denna risk- och konsekvensbedömning: Christian Ståhl, Ing-Marie Johansson, Haddyjatou Drammeh, Trhas Temanu, Lena Löf	Chefer: 	Namnförtydligande: Christian Ståhl
	Skyddsombud/Facklig tillhörighet:	
	Namnförtydligande: Tahmineh Mam Mustafa Kommunal	
Medarbetare: Ing-Marie Johansson, Haddyjatou Drammeh, Trhas Temanu, Lena Löf		
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när riskbedömning och handlingsplan görs. Ibland kan det vara en fördel att även ha med andra medarbetarrepresentanter eller lyfta riskbedömningen på APT för att säkerställa fler perspektiv.		

A Precisera den planerade ändringen

Varför föreslås förändringen?

Nytt kollektivavtal i syfte att nå ett mer hållbart arbetsliv för medarbetare. Verksamheten vill ha möjlighet att förlägga arbetstid med 21,5 timmars arbetspass, alltså en avvikelse på 1,5 h. Det ärende som nu är aktuellt för möjlighet till avvikelse handlar om att assistansanvändarens möjlighet till ett fritt och självständigt liv skulle bli starkt begränsad av täta personalbyten.

Vad består ändringarna av?

Välj de exempel nedan som är aktuella:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Personalförändringar | <input type="checkbox"/> Nya kemiska produkter |
| <input type="checkbox"/> Nya arbetslag/grupper | <input type="checkbox"/> Ny ventilation |
| <input checked="" type="checkbox"/> Förändrade arbetstider | <input type="checkbox"/> Nybyggnation/lokalbyten/flytt |
| <input type="checkbox"/> Utökat arbetsinnehåll | <input type="checkbox"/> Ändringar i befintliga lokaler |
| <input type="checkbox"/> Ändrade arbetsuppgifter | <input type="checkbox"/> Förändrad arbetsutrustning, digitala verktyg |
| | <input type="checkbox"/> Annat |

Beskriv förändringen: Förändringen i avtalet innebär att medarbetare ska få 11 timmars dygns vila. Det här innebär att assistansärenden som idag har 21,5 timmars arbetspass skulle kortas ned till max 20 timmar.

Ändringen består av att verksamhetsområdet vill ha möjlighet att lägga 21.5 timmars arbetspass genom att begära möjlighet till avvikelse enligt AB § 13 moment 5.

Vad består ändringarna av?**Vid personalförändring ange även:**

Enhet	Antal tjänster/årsarbetare	Ökning eller minskning
1 Personlig assistans		Om möjlighet till avvikelse ej beviljas blir det en ökning av personal.

Vilka positiva effekter ger den planerade ändringen?

Om 21,5 timmars arbetspass får läggas blir situationen för assistansanvändarna stabilare och färre personal runt assistansanvändarna enligt lagens intentioner, ökade möjligheter för assistansanvändaren att leva ett liv som alla andra utan att ta hänsyn till personalbyte vid planering och utförande av aktiviteter, t ex resor till grannkommun. Vilket ger färre arbetsskador och tillbud och en bättre arbetsmiljö för medarbetarna.

Det blir färre medarbetare/chef och belastningen i det administrativa arbetet blir mindre komplex då det blir lättare att schemalägga med färre antal personal.

Var ska ändringarna genomföras?

I specifikt detta ärende som berörs av begäran med dispens med möjlighet till avvikelse.

Vilka medarbetare eller grupper av medarbetare berörs av förändringen?

Berörda personliga assistenter, stödfunktioner, stödpedagog och enhetschef



Förvaltningen för funktionstöd

Handlingsplan vid förändring

Riskinventera	B Riskbedöma					C Åtgärda		D Följa upp	
	1 1 Försumbar risk	2 2 Liten risk	3 3 Medel risk	4 4 Allvarig risk	5 5 Mycket allvarig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida)	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning LSG/FSG
Organisatorisk arbetsmiljö Exempel: otydliga arbetsuppgifter, otydlig organisation, bristande delaktighet/inflytande, avsaknad av mål, fördelning av arbetsuppgifter, nya arbetssätt, tidsbrist, ensidigt upprepat arbete, obalans mellan krav, resurser och ansvar.						Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida) Åtgärdsstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk			
Att arbeta långa pass och att fortsätta arbeta efter ett jourpass skulle kunna innebära en förhöjd risk för avvikelser.	X					Exempel: prioritering och eller omfördelning av arbetsuppgifter, tydliggör mål och förväntningar, kompetenshöjande insatser, möjliggör forum för kollegialt stöd, fokus på kärnuppgifter, ta bort arbetsuppgifter, ändrat arbetssätt.			
Om dispens ej beviljas uppstår risk för tidsbrist för enhetschefer och administrativ personal i verksamhetsområdet, minskad tillgänglighet för medarbetarna				X		Samtliga medarbetare är tillfrågade och dom ser inga risker utifrån deras arbetsmiljö. Att avvikelser beviljas Att avvikelser ej beviljas innebär att vi behöver schemalägga fler personer i detta ärende. Att avvikelser beviljas Om avvikelser ej beviljas kommer fler medarbetare att behöva rekryteras i ett svårt kompetensförsörjningsläge	20241004 20241004 20241004	enhetschef enhetschef enhetschef	LSG 20241104 LSG 20241104 LSG
Om dispens ej beviljas finns risk för personalbortfall då medarbetare som idag önskar arbeta längre arbetspass inte vill fortsätta i ärendet, bristande kontinuitet och kompetensbortfall.			X			Att avvikelser beviljas Om avvikelser ej beviljas kommer ytterligare stödpedagogresurs att krävas	20241004	Enhetschef/ stödpedagog	LSG 20241104
Om dispens ej beviljas kommer arbetsbeskrivningar att behöva göras om vilket blir en risk i stödpedagogernas arbetsmiljö, påverkar arbetsgruppen negativt då stödpedagogernas tillgänglighet kommer minska.				X		Att avvikelser beviljas Om avvikelser ej beviljas kommer ytterligare stödpedagogresurs att krävas	20241004	Enhetschef/ stödpedagog	LSG 20241104

Riskinventera		B Riskbedöma		C Åtgärda		D Följa upp	
Om dispens ej beviljas finns en risk att målet att assistansanvändarna ska ges möjlighet att leva sitt liv självständigt som alla andra inte kan uppfyllas			X	Att avvikelse beviljas Om avvikelse ej beviljas kommer service att utföras med sämre kvalitet och förtroende kan skadas	20241004	enhetschef	20241025 LSG 20241104
Social arbetsmiljö Exempel: bristande socialt stöd från chef och kollegor, bristande samarbete, bristande handledning, ensamarbete, oro, konflikter, hot och våld.							
Längre pass med ensamarbete kan innebära att man inte får den återhämtning som krävs i uppdraget som personlig assistent.	X			Stämna av kontinuerligt på APT hur det fungerar att arbeta längre pass för att säkerställa medarbetarnas hälsa. Samtliga medarbetare är tillfrågade och dom ser inga risker utifrån deras arbetsmiljö.	20241004	Enhetschef Och medarbetare	20241025 LSG 20241104
Om dispens ej beviljas finns en risk att det blir bristande stöd från chef som får fler medarbetare, minskad tillgänglighet.			X	Att avvikelse beviljas Om avvikelse ej beviljas försämrar tillgängligheten för medarbetarna vilket kan leda till sämre kvalitet	20241004	Enhetschef stödpedagog	20241025 LSG 20241104
Om dispens ej beviljas finns en ökad risk för inbeordningar för ordinarie personal vilket i sin tur riskerar att leda till ökad sjukfrånvaro och försämrad arbetsmiljö. Detta medför också en ökad arbetsbelastning på de administrativa funktionerna och på chefer, minskad tillgänglighet.			X	Att avvikelse beviljas Om avvikelse ej beviljas kan konsekvensen bli att medarbetarna upplever allvarig psykisk påverkan som kan leda till personalbortfall	20241004	enhetschef	20241025 LSG 20241104

Exempel: handledning, tydliggör roller, tydliggör arbetsuppgifter, möjliggör forum för kollegialt stöd, förbättra möjlighet till samarbete, nära ledarskap.

Vilka risker för ohälsa och olycksfall för medarbetarna innebär förändringen? (se stödfrågor och riskmatrix på nästa sida)	1. Försämrad risk	2. Liten risk	3. Medel risk	4. Allvarlig risk	5. Mycket allvarlig risk	Vilka åtgärder ska genomföras för att förebygga riskerna? (se stödfrågor på nästa sida) Åtgärdsstrappan: 1. Ta bort risk 2. Minimera risk 3. Skydda mot risk	När ska åtgärderna vara genomförda?	Vem ser till att åtgärderna genomförs?	Datum för uppföljning	Datum för uppföljning LSG/FSG
Fysisk arbetsmiljö Exempel: icke ändamålsenliga lokaler, ändrad arbetsutrustning, buller/vibrationer, dålig ventilation, hantering av farliga ämnen, arbete från höjd, blöta/skräpiga golv.						Exempel: hörselskydd, nya arbetssätt, kontakta utvecklingsledare fastighet för utbildningsområdet.				

Stödfrågor för riskbedömning

- Orsakas risken av organisatoriska, sociala, fysiska och/eller digitala faktorer?
- Hur troligt är det att något ska hända?
- Kan en eller flera medarbetare utsättas för risker?
- Finns särskilda risker för nya eller tillfälliga medarbetare?
- Vid vilka arbetsmoment är riskerna särskilt stora?
- Hur länge/ofta är medarbetarna utsatta?
- Vilket slags ohälsa och olycksfall kan inträffa?

Bedöm riskens allvarlighetsgrad från försumbar till mycket allvarlig risk.


Stödfrågor för val av åtgärder

- Vad beror riskerna/problemen på?
- Kan vi ta bort riskfaktorn?
- Kan vi minska sannolikheten för att händelsen ska inträffa?
- Kan vi minska konsekvenserna av händelsen?
- Kan vi skydda mot riskerna genom instruktioner eller skyddsutrustning?
- Hur ska vi mäta att vi lyckas ta bort/minimera riskfaktorn?
- Hur ska vi gå till väga för att ta bort/minimera riskfaktorn?

Risikfaktor – en orsak till möjlig ohälsa eller möjligt olycksfall.

Risk – sannolikheten för att en farlig händelse eller exponering ska inträffa och vilka konsekvenser i form av skada eller ohälsa som händelsen eller exponeringen kan orsaka.

Risikbedömning – process för att bestämma hur allvarlig en risk är. Allvarlighetsgraden bestäms utifrån en sammanvägning av både sannolikhet för risken och dess konsekvenser. Syftet är att avgöra vilka åtgärder som behövs.

Använd gärna riskbedömningsmatrisen som stöd för att bedöma hur allvarlig en risk är. Matrisen tar hänsyn till hur sannolikt det är och vilken konsekvens det får om risken inträffar.		ÅTGÄRDBEHÖV				
		Försumbar risk 1 Ej behov av åtgärd	Liten risk 2 Eventuellt behov av åtgärd	Medelstor risk 3 Åtgärds så långt som rimligt	Allvarlig risk 4 Åtgärds anpassat	Mycket allvarlig risk 5 Åtgärds utbrens utmanlighet
Hur sannolikt är det att risken inträffar? 		Risikbedömningsmatris				
		3	4	5	5	5
		2	3	4	5	5
		2	3	3	4	5
		1	2	3	3	4
Osannolikt 1/10 år	1	1	2	2	3	
Vad blir konsekvensen om risken inträffar?		Visst obehag	Skada utan sjuk-skrivning	Kortare sjuk-skrivning	Längre sjuk-skrivning	Dödsfall/livs-långa men



D Följ upp

Arbetsplats: Personlig assistans enhet 1, grupp 143	Datum: 2021025
Följande personer har deltagit i uppföljningen av denna risk- och konsekvensbedömning	Chef Christian Ståhl Skyddsombud
	Medarbetare
Observera att chef, skyddsombud och medarbetare ska medverka när uppföljning görs.	

Gå igenom varje risk och bedöm om åtgärder har skapat en mindre riskfylld och säkrare arbetsmiljö

1. Har ändringen i verksamheten som risk- och konsekvensbedömts genomförts?
2. ~~Vilka effekter har den genomförda ändringen av verksamheten haft i olika delar av organisationen? Exempelvis olika avdelningar, eller på operativ respektive strategisk nivå/ledningsnivå?~~
Vilka konsekvenser har det fått, internt och externt, om exempelvis vissa arbetsuppgifter har prioriterats bort?
3. Har de riskreducerande åtgärderna genomförts?
4. Har de riskreducerande åtgärderna givit avsedd effekt för medarbetarna?

Gå igenom positiva effekter som uppstått av förändringen

1. Har de positiva effekterna som föranledde förändringen uppstått?
2. Hur behålls det som fungerar bra?
3. Vad har ni lärt er av förändringen som ni ska ta vara på?



Bilaga

Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens.

I samband med begäran om dispens ska arbetsgivaren besvara följande frågor.

1. Ange om begäran avser avvikelser från AB § 13 mom. 5 eller bilaga till AB och i så fall

vilken.

Svar? Bilaga J

2. Vilken verksamhet och vilka delar av verksamheten är aktuell/aktuella för begäran av dispens?

Svar: *BMSS Lillebyvägen 11. Jourpass på helger och röda dagar. (även under 4 veckor på sommaren då hyresgästerna har semester)*

3. Vilken/vilka yrkesgrupp/yrkesgrupper är berörda av begäran om dispens och hur många arbetstagare i dessa grupper skulle beröras?

Svar: *Stödbiträde, stödassistent och stödpedagog. 5st hyresgäster*

4. Beskriv hur verksamheten är bemannad och hur belastningen ser ut. Ange om det saknas specifik kompetens eller dylikt. Om så är fallet vilken/vilka kompetenser saknas och vilka konsekvenser får det?

Svar: *Bemannning på helg och röda dagar. (även under 4 veckor på sommaren då hyresgästerna har semester)*

08.15-16 (1 st)

09.00-18.00 (1 st)

12.00-22.00 (1 st)

14.00 till 10.00 dagen efter. (2 st som arbetar jour över natten)

☐ *Sköld i detta sammanhang är personal som har rätt spetskompetens för Lillebyvägen 11. På Lillebyvägen 11 krävs en relation till hyresgästerna som tar lång tid att bygga upp (ibland flera år). En sköld på Lillebyvägen innebär en personal som har god kännedom och kunskap om hyresgästerna. En person som hyresgästerna känner ett förtroende för, då fler av hyresgästerna har svår med just relationer.*

Verksamheten kräver att det finns rätt kompetens och att hyresgästerna känner ett förtroende för personal som arbetar. Schemat byggs alltid efter att det ska finna personal som arbetar som sköld i verksamheten. Alla dag och kvällspass tillsätts idag av vikarier som saknar rätt kompetens och god kännedom om hyresgästerna. Detta innebär att mellan 10.00-14.00 saknas personal som är sköld i verksamheten. Vilket oroar hyresgästerna.

De konsekvenser som uppstår när skölden saknas i verksamheten blir självskador, utåtagerande beteenden mot både grannar och personal. Uteblivna aktiviteter. Hyresgästernas rutiner har blivit ändrade (då personalen inte arbetar dygnspass längre) detta skapar oro då deras rutiner är viktiga. Hyresgästernas känsla av helg/ledighet har tagits bort tex sovorgon, helgfrukost, åka på aktivitet som tidigare utfört mellan 10.00-14.00 då deras energi/förmåga är som störst. Rutiner som tidigare planerats in på individuell nivå (GF plan). Detta har ändrat då personal som arbetar som sköld behöver utföra dessa rutiner, rutiner som inte kan utföras av personal som inte är en sköld.

5. Beskriv om det finns specifika faktorer kopplade till tredje man (till exempel patient, brukare, barn, civilsamhälle eller dylikt) som särskilt behöver beaktas när verksamheten bemannas.

Svar: *Det specifika faktorer som är viktiga när verksamheten bemannas är att det alltid måste finnas minst en personal som är sköld. Då sköld saknas blir det stor oro i verksamheten och hyresgästerna oro går ut över varandra och personal som arbetar. Lillebyvägen 11 har alltid byggt schemat utefter verksamhetens behov, så det alltid har funnits sköld dygnets alla timmar. Vilket inte går att göra med 11-timmars regeln.*

Detta gör att hyresgästernas rutiner och önskemål inte kan utföras som tidigare. Tex utflykter som hyresgästerna inte kan utföra utan ordinarie personal. Då det finns risk att barn, djur och övriga personer i samhället utsätts för fara. Sköld måste finnas med vid specifika utflykter.

6. Finns det andra faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsarbete, frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt?

Svar: *Över lag är det svårt att hitta personal med rätt utbildning/kompetens inom funktionsstöd. Lillebyvägen 11 är med projekt Autism som nu ligger på is. Projektet innefattar en grupp BMSS (ca 10–12 i Göteborg) som har svårt att rekrytera med rätt kompetens för målgruppen. Det krävs komplexa insatser och arbetssätt för ökad stabilitet och kvalitet. Det är alltid svårt att rekrytera ny personal eller vikarier vid frånvaro då personal med rätt kompetens behöver ersättas.*

7. Beskriv verksamhetens geografiska förutsättningar, till exempel om det rör sig om glesbygd med långa pendlingsavstånd eller dylikt?

Svar: *Torslanda ligger på landsbygden, kollektivtrafiken går inte lika ofta som till det centrala delarna av Hisingen. Framför allt på helger och sommaren.*

8. Ange genomsnittlig andel aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik om sådan finns att tillgå.

Svar: *Stor del av arbetet under ett jourpass innefattar dag och kvällstid. Under nattetid har vi två sovande jour. Lillebyvägen 11 har bakjour för Hisingen1.*

9. Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna.

Svar: *Sedan 1/1 2024 har personalen arbetat under dessa nya tidsregler. Så det är inte en förväntad utveckling utan en belastning på verksamhet som vi har i dagsläget. Det har tydligt visat sig att belastningen i verksamheten har ökat. Schemat har fått göras annorlunda vilket innebär fler dag pass som behöver ersättas av vikarier samtidigt som skölden saknas. Det är svårt att få in vikarier vilket ökar inbeordran av ordinarie personal. Vilket blir ett arbetsmiljöproblem och mycket dyrare kostnader för verksamheten. Oron i verksamheten bland våra hyresgäster har ökat och som tidigare nämnts påverkar detta deras mående mycket negativt. Självskador och utåtagerande beteende har ökat, avvikelserapporter visar på detta.*

10. Beskriv vilka åtgärder som har vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.

Se nedan

11. Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten.

Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten.

Svar: *Tidigare arbetade den personal som har jour från 12.30 till 12.30 dagen efter. Upplägget var sådant att från 12.30-22.00 arbetade man dag/kväll. Mellan*

22.00-07.00 var det sovande jour. På morgonen efter 07.00-12.30. Detta gjorde att det alltid fanns en sköld på verksamheten tills att nästa skölj kom på sitt pass.

I dagsläget får personal som är sköld inte arbeta längre än 14.00-10.00 dagen efter vilket innebär att det är 4 timmar som vikarier är själva i verksamheten.

Det behöver återgå till att personal arbetar 12.30-12.30 så sköldarna alltid löser av varandra.

Vad som skett under ändrade arbetstider framgår tydligt i de övriga frågorna som besvarats.

Dispensen gäller bara på helgerna, röda dagar och under 4 veckor på sommaren då hyresgästerna inte är på daglig verksamhet på dagtid.

Tid finns för måltidsuppehåll och återhämtningen mellan dessa längre arbetspass.

12. Ange för hur lång tidsperiod dispens krävs, och vad som ligger till grund för detta.

Svar: Så länge som målgruppen på Lillebyvägen 11 ser ut som den gör i dagsläget. Vid förändring ser man över verksamheten igen.

torsdag den 4 april 2024

2024-08-07

Förvaltningen för funktionsstöd
Verksamhetsområde Personlig assistans

Bilaga 1

Uppgifter som ska lämnas i samband med begäran om dispens

Vilken verksamhet och vilka delar av verksamheten är aktuell/aktuella för begäran av dispens?

Verksamhetsområdet personlig assistans i funktionsstödsförvaltningen i Göteborgs stad är den verksamhet som berörs. Verksamheten har cirka 100 assistansanvändare som valt att få sin insats utförd av kommunen. Verksamheten arbetar efter fattade beslut av antingen Försäkringskassan eller Göteborgs Stad och bemanningen planeras efter hur beslutet är utformat.

Verksamheten arbetar med att säkerställa att våra medborgare som har insatsen personlig assistans ges förutsättningar att i så lång utsträckning som möjligt leva ett självständigt liv som alla andra. Behovet av möjlighet till avvikelse rör ett begränsat antal assistansanvändare och inte hela verksamhetsområdet. Hösten 2023 sökte vi möjlighet till avvikelse för 10 komplexa ärenden där vi har dygnsjour med anledning av svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar.

Nu söker vi möjlighet till avvikelse för ytterligare ett ärende.

Vilken/vilka yrkesgrupp/yrkesgrupper är berörda av begäran om dispens och hur många arbetstagare i dessa grupper skulle beröras?

I det ärende som berörs av denna begäran om möjlighet till avvikelse kommer att beröra 8 medarbetare, alla med befattningen personlig assistent.

Beskriv hur verksamheten är bemannad och hur belastningen ser ut. Ange om det saknas specifik kompetens eller dylikt. Om så är fallet vilken/vilka kompetenser saknas och vilka konsekvenser får det?

Särskilda faktorer som påverkar både möjligheten att bemanna och rekrytera är först och främst att i insatsen personlig assistans finns några särskilda aspekter i LSS lagstiftningen och i lagstiftarens intentioner att ta hänsyn till. Av särskild vikt är assistansanvändarnas rättigheter att själva påverka vem som ska ge det personliga stödet och hur det ska utformas, det vill säga att insatsen till skillnad från många andra insatser är personlig. (Proposition 1992/93:159, sidan 63). I pågående översyn av LSS lagstiftningen ser man över att skriva in detta i själva lagtexten. Då lagstiftning går före avtal så är detta en aspekt som behöver beaktas.

Generellt handlar det om dels möjligheten till självständighet, dels om tryggheten för den enskilde assistansanvändaren.

I verksamhetsområdet bemannar vi dygnet runt utifrån fattade beslut. Belastningen är utifrån rådande kompetensförsörjningssituation ansträngd. Det är särskilt svårt att rekrytera medarbetare med medicinsk kompetens. Konsekvensen är att vi behöver ha fler personer runt assistansanvändaren vilket går emot lagens intentioner om en liten grupp medarbetare som ska ge det personliga stödet. Konsekvensen av detta blir att assistansanvändare som önskar leva ett aktivt liv kan komma att begränsas av täta personalbyten. Detta gäller även det ärende som berörs i denna begäran. Ytterligare konsekvens är att området behöver kompetensutveckla själva för att säkerställa behovet av personal med rätt kompetens.

Beskriv om det finns specifika faktorer kopplade till tredje man (till exempel patient, brukare, barn, civilsamhälle eller dylikt) som särskilt behöver beaktas när verksamheten bemannas.

I verksamhetsområdet görs bedömningen att det inte finns specifika faktorer kopplade till tredje man som särskilt behöver beaktas.

Finns det andra faktorer som påverkar möjligheten att bemanna, såsom hög andel deltidsarbete, frånvaro, svårigheter att rekrytera eller dylikt?

Generellt att det svårt att rekrytera den kompetens som behövs i komplexa ärenden på grund av assistansanvändarnas svåra sammansättningar av fysiska och kognitiva funktionsnedsättningar; vilket utgör en stor psykisk belastning för medarbetarna. Ytterligare en faktor som påverkar är att Göteborgs stad har heltidsavtal vilket för personlig assistans betyder att verksamheten har överbemanning av medarbetare som saknar den kompetens som behövs samtidigt som verksamheten har underbemanning i många ärenden.

Beskriv verksamhetens geografiska förutsättningar, till exempel om det rör sig om glesbygd med långa pendlingsavstånd eller dylikt?

Verksamhetens geografiska förutsättningar är att alla assistansanvändare bor i Göteborgs stad.

Ange genomsnittlig andel aktivt arbete under jour för berörd/berörda yrkesgrupp/yrkesgrupper. Bifoga statistik om sådan finns att tillgå.

Andel genomsnittlig tid för aktivt arbete under jour är att man blir väckt i snitt 1 tillfälle/arbetspass för att assistansanvändaren behöver stöd av olika skäl. Aktiv tid varierar vid varje tillfälle och kan vara allt från några minuter till en halvtimme. Statistik finns ej att tillgå.

Beskriv förväntad utveckling och belastning på verksamheten under de kommande 12 månaderna.

Prognosen för förväntad utveckling framåt är stabil avseende utveckling av assistansanvändarens funktionsnedsättningar och svårigheter. När det gäller belastningen på verksamheten kommer den att kvarstå under de kommande 12 månaderna i detta ärende där vi planerar 21,5 timmars pass. Den kommer att kvarstå så länge assistansanvändaren önskar och kan leva ett aktivt liv.

Beskriv vilka åtgärder som har vidtagits för att arbetstid enligt AB eller tillämplig bilaga till AB ska kunna förläggas.

Att ha tätare personalbyten har prövats av annan utförare i det aktuella ärendet som är aktuellt för begäran om möjlighet till avvikelser och det man då sett är att assistansanvändaren inte har fått möjlighet att leva ett aktivt och självständigt liv utifrån de begränsningar som täta personalbyten skapar. För att skapa förutsättningar för att assistansanvändaren skall kunna ha ett aktivt liv behöver vi schemalägga 21,5 timmars pass inklusive jour.

Beskriv varför det krävs en dispens och utveckla varför arbetstid och jourtid, som sammantaget uppgår till 20 timmar, inte är tillräckligt för verksamheten. Beskriv också vilka konsekvenser en sådan schemaläggning skulle medföra för verksamheten.

Ur ett verksamhetsperspektiv skulle max 20 timmar innebära att verksamheten kommer att behöva fler personal runt assistansanvändaren vilket går emot lagens intentioner samt får en konsekvens för den enskilde assistansanvändaren att inte kunna leva ett aktivt och självständigt liv.. I detta ärende finns behovet av 21,5h långa pass inklusive jour.

Ange för hur lång tidsperiod dispens krävs, och vad som ligger till grund för detta

Begäran om möjlighet till avvikelse begärs för 12 månader i detta ärende där 21,5 timmars pass inklusive jour planeras med hänvisning till assistansanvändarens önskan att leva ett aktivt och självständigt liv.

Samlad bedömning

Verksamhetens samlade bedömning är att det inte är möjligt att förlägga arbetstid utan att möjlighet till avvikelse från krav på dygnsvila på elva timmar för berörda ärenden utan stora konsekvenser för den enskilde.

Generellt behov av möjlighet till dispens med möjlighet till avvikelse i samband med resor, avser flera assistansanvändare, då det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter som följer av lag.

Enligt rättighetslagstiftningen LSS ska assistansanvändarna i så lång utsträckning som möjligt kunna leva ett självständigt liv som alla andra. Detta innefattar bland annat möjligheten att kunna resa bort kortare eller längre vistelser. Assistansanvändaren behöver då ha personal med sig och finns inte möjligheten till dygnspass tillfälligt i samband med resan begränsas assistansanvändarens frihet att göra som andra då hänsyn måste tas till personalbyte och bemanning. Det blir inte möjligt eller rimligt att ha med sig dubbel uppsättning med personal för att kunna göra personalbyte då många personliga assistenter också går till flera assistansanvändare. Om man hade med sig dubbel uppsättning personal skulle det innebära att assistansanvändare skulle ha många fler kontaktytor än man har annars. Enligt propositionen (Proposition 1992/93:159, sidan 63) har assistansanvändaren rätt till att få sin personliga assistans av ett fåtal medhjälpare som de känner väl för att kunna göra sig förstådda, få hjälp och stöd i situationer av privat karaktär och att stödet ges av personer som den enskilde själv har valt och har förtroende för.

Påverkan på medarbetarens hälsa handlar om att personal i större utsträckning skulle behöva följa med på resor till skillnad från idag när en hög grad av frivillighet är tillämpbar. Den direkta konsekvensen blir att man som personal när man inte arbetar befinner sig på annan ort utan möjlighet till det privatliv och den fritid man vill ha.

Möjlighet till avvikelse syftar till att den som har personlig assistans inte ska få sin rätt inskränkt på grund av bestämmelserna om dygnsvila.

Det är endast för personlig assistent, ledsagare och avlösare som arbetsgivaren kan besluta om att förlägga arbetet i kombination med jour i upp till 24 timmar. Möjligheten syftar till att den som har rätt att få personlig assistans inte ska få sin rätt inskränkt på grund av bestämmelserna om dygnsvila. En situation som kan kräva en sådan förläggning är exempelvis när den enskilde planerar en resa eller aktivitet där avlösning mellan personliga assistenter inte är möjlig eller rimlig.

Begränsningen omfattar även PAN-anställda – ungefär 25 % av verksamhetsområdets assistansanvändare väljer att ha sin personliga assistans med PAN anställda och i många fall anhöriga vilket de har rätt till enligt lag. Det behövs möjlighet till avvikelse även avseende dem då de till exempel vill resa med sina familjer

Bilaga 1a

Ärenden där verksamheten begär möjlighet till avvikelser enligt AB § 13 moment 5 gällande 24 timmars arbetspass.

1. Assistansanvändare nr 143

En aktiv assistansanvändare som är mycket i väg hemifrån på olika aktiviteter och där det inte fungerar utifrån hans rättigheter att kunna åka i väg på det sättet han vill med sin personal utan att personalbyten påverkar hans möjlighet att leva ett självständigt och aktivt liv.

Han har under lång tid varit förhindrad att genomföra aktiviteter och resor på grund av personalbyten och de begränsningar det medför.

Till exempel vill assistansanvändaren kunna gå upp tidigt på morgonen och planera för aktiviteter och utflykter och ge sig i väg utan att behöva förhålla sig till personalbyten.

Arbetsgruppen är under uppbyggnad och det kommer krävas 8 medarbetare för att bemanna uppdraget. Specifik kompetens för att utföra assistans i uppdraget är dels god kännedom om funktionsnedsättningen och kunskap om ergonomi och förflyttning.

Målet är att hela personalgruppen skall ha den specifika kompetens som uppdraget kräver eftersom det är en förutsättning för att assistansanvändaren skall kunna leva ett aktivt och självständigt liv.

Prognosen framåt är stabil avseende assistansanvändarens funktionsnedsättning och vilja att leva ett aktivt liv så här ansöker verksamheten om 12 månaders möjlighet till avvikelse.

Assistansanvändaren har sovande jour på grund av sin funktionsnedsättning och behöver kunna påkalla hjälp på natten vid behov.



Ärende: Förhandling gällande dispens dygnsvila utifrån
jourtjänstgöring

Tid och plats: 13 september 2024, digitalt

Närvarande: För arbetsgivaren: Helene Skyttä, EC Lillebyvägen
Michaela Olausson, HR-specialist
För arbetstagarorganisationen: Fredrik Lindström, Vision

- § 1 Arbetsgivaren har påkallat förhandling enligt MBL § 11 med anledning av att arbetsgivaren vill genomföra avvikelse gällande dygnsvila för enhet BmSS Lillebyvägen. Avvikelsen är jourpass på maximalt 24 timmar.
- § 2 Arbetsgivaren redogör för skälen till avvikelsen. Behov av avvikelse är när daglig verksamhet har stängts, exempelvis helger, röda dagar och stängningsdagar under sommarperioden.
- § 3 Vision haft kontakt med deras medlemmar och ser inga hinder från medarbetarnas håll.
- § 4 Arbetsgivaren avser att införa avvikelsen från det datum Kommunstyrelsen fattat beslut i frågan och ett (1) år framåt.
- § 5 Förhandlingen förklaras avslutad i enighet 2024-09-13.

Vid protokollet

Michaela Olausson, *HR-specialist*

2024-09-13

Datum

Helene Skyttä

Helene Skyttä, *enhetschef*

Fredrik Lindström

Fredrik Lindström, *Vision*

2024-09-20

Datum

2024-09-19

Datum

Tid:2024-09-13 kl 10:00

Plats: Teams

Parter: För arbetstägaren; Christian Müller, Angelo Lundgren kommunal

För arbetsgivaren; Christian Ståhl enhetschef personligt stöd, Anders Sandegård verksamhetsutvecklare Personligt stöd, Anneli Jansson HR-specialist, Helene Svensson HR-specialist

Ärende: MBL § 11 angående arbetsgivarens begäran om möjlighet till avvikelse gällande dygnsvila för enheten P1 personligt stöd.

§1 Arbetsgivaren har kallat till förhandling då arbetsgivaren vill få dispens gällande dygnsvila för enheterna P1 personligt stöd med dygnspass på 22 timmar. Arbetsgivaren ger bakgrund till behovet av dispens.

§2 Kommunal accepterar scheman gällande personligt stöd 1 men man vill undvika måltidsuppehåll. Ett undantag i taget får ske, inga andra får kombineras så som kommunal ser det. Kommunal ser att arbetsgivaren ska utöka bemanningen om detta är möjligt så att dispens eller avvikelser inte krävs.

§3 Arbetsgivaren ser att rast kommer att ligga i schema och ett eventuellt kollektivavtal för måltidsuppehåll tas i ett senare skede med förhandling med berörda parter om så krävs. Uppföljning av ärendet kommer att ske och om behovet upphör avslutas avvikelserna. Arbetsgivaren kommer erbjuda medicinska kontroller och hälsosamtal kommer att genomföras i samband med uppföljning.

§4 Avvikelsen kommer att gälla från och med datum att Kommunstyrelsen fattat beslut i frågan.

§5 Förhandlingen avslutas i oenighet 2024-09-13.

Göteborg 2024-09-13



Christian Müller

Kommunal

Göteborg 2024-09-13



Anneli Jansson

HR-specialist

Förvaltningen för funktionsstöd

Tid:2024-09-13 kl 10:00

Plats: Teams

Parter: För arbetstagaren; Christian Müller, Angelo Lundgren kommunal

För arbetsgivaren; Helene Skyttä enhetschef BmSS Lillebyvägen 11, Anneli Jansson HR-specialist, Helene Svensson HR-specialist

Ärende: MBL § 11 angående arbetsgivarens begäran om möjlighet till avvikelse gällande dygnsvila för BmSS Lillebyvägen 11.

§1 Arbetsgivaren har kallat till förhandling då arbetsgivaren vill genomföra avvikelse gällande dygnsvila för enhet BmSS Lillebyvägen med dygnspass på 24 timmar. Arbetsgivaren ger bakgrund till de behovet av avvikelse. Avvikelse begärs då behovet finns när Daglig verksamhet har stängt.

§2 Kommunal accepterar scheman gällande Bmss Lillebyvägen 11. Ett undantag i taget får ske inga andra får kombineras så som kommunal ser det. Kommunal ser att arbetsgivaren ska utöka bemanningen om detta är möjligt så att dispens eller avvikelser inte krävs.

§3. Uppföljning av ärendet kommer att ske och om behovet upphör avslutas långa dygnspass. Arbetsgivaren kommer erbjuda medicinska kontroller och hälsosamtal kommer att genomföras i samband med uppföljning.

§4 Avvikelsen kommer att gälla från och med datum att Kommunstyrelsen fattat beslut i frågan och ett kalenderår framåt.

§5 förhandlingen avslutas i oenighet 2024-09-13.

Göteborg 2024-09-13



Christian Müller

Kommunal

Göteborg 2024-09-13



Anneli Jansson

HR-specialist

Förvaltningen för funktionsstöd